

Osallistuminen asiantuntijayhteisöihin

Saara Kotkaranta, Jouni? ja Reeta Tenhola

Taustaa

Erilaiset development-yhteisöt ovat nousseet merkittävään osaan ohjelmistosuunnittelussa. Monet ohjelmistosovellukset perustuvat ns. Open Source -kehittämiselle. Tässä työssä halutaan selvittää sitä, kuinka yritys voi tukea työntekijöiden osallistumista asiantuntijayhteisöihin.

2000-luvun modernissa ja muuttuvassa työelämässä yksilö ei enää suoriudu työtehtävistään yksin. Asiantuntijuus nähdään yhä enemmän yhteisöllisenä ilmiönä. Yhteisössä toimiessaan yksilö tulee tietoiseksi muiden yhteisön jäsenten asiantuntijuudesta ja voi täydentää kollektiivista asiantuntijuutta omalla panoksellaan

Asiantuntijan on :

- Opittava kuuntelemaan muita
- Tehtävä omat ajatuksensa näkyväksi
- Osattava käyttää yhteisötyökaluja

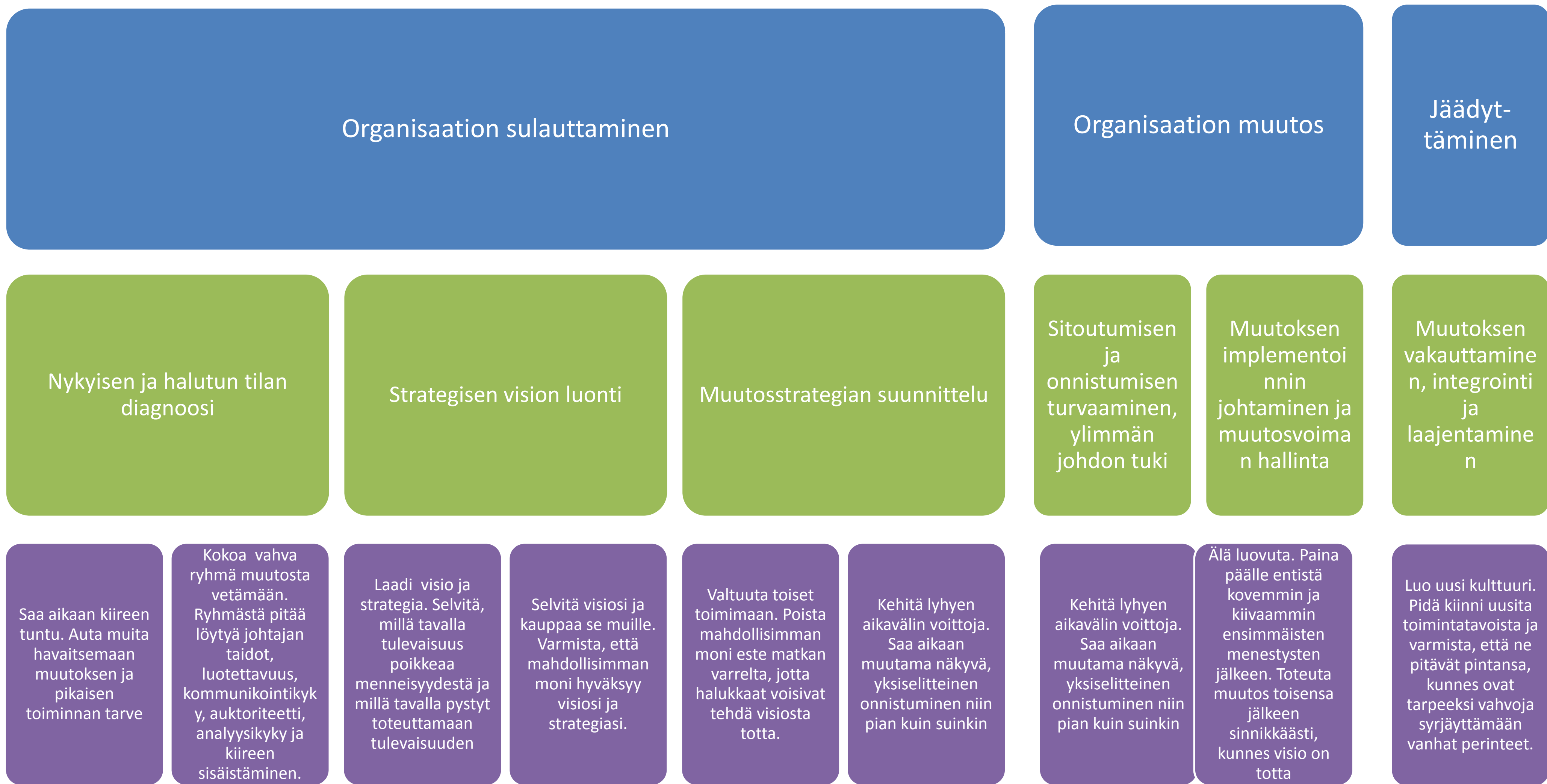
Organisaatio koostuu yksilöistä, joten organisaation muutos edellyttää yksilön toimintatapojen muutosta. Malli aseteiden muutoksen on tultava organisaatiotasolta.

Ulkopuolisen yhteisön pitäisi toimia työntekijöiden asiantuntijayhteisönä silloin, kun halutaan saada uutta tietoa yritykseen. Yhteisöissä osanottajat voivat sekä kehittyä omalla osaamisalallaan (vertikaalinen oppiminen) sekä oppia suhteuttamaan omaa osaamistaan muiden verkoston jäsenten kanssa (horisontaalinen oppiminen). Jos yhteisössä tapahtuu näiden kahden osaamisalueen kehittymistä rinnakkain, voi se ylittää korkeatasoiseen suoritukseen.

Yhteisöihin ei hakeuduta rahallisen palkitsemisen toivossa, vaan yhteistyö muiden yhteisön jäsenten kanssa, oppiminen ja viihtyminen yhteisöissä ovat tärkeämpiä tekijöitä sitoutumisessa yhteisössä toimimiseen.

Organisaation muutosmallit

Organisaationmuutoksessa tarvitaan kolme päävaihetta. Lewinin kolmisportaista muutosmallia on uudemmissa malleissa levennetty ja jaettu pienempiin osiin. Muutos tapahtuu, kun organisaatio saadaan hyväksymään se, toteutetaan se ja lopuksi vakiinnutetaan saadut muutokset

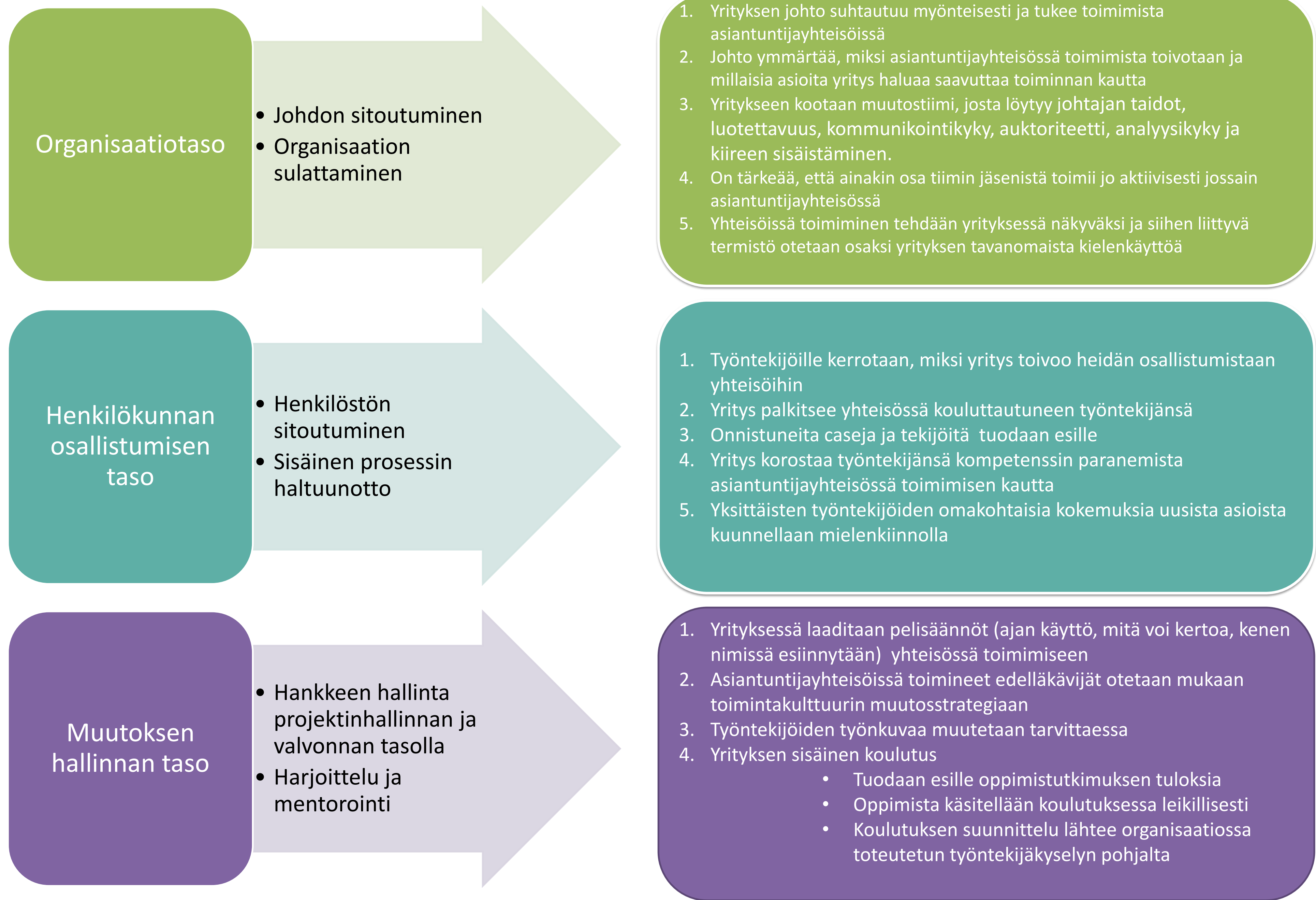


Organisaation muutosteoriat ja -mallit

Organisaatiomuutoksessa pyritään organisaation tehokkuuden lisäämiseen. Organisaatio käy läpi prosessin, jonka aikana se siirtyy nykyisestä tilasta toivottuun tilaan.(Mäkipää, 2007) Organisaatiomuutokset ovat joko suunnittelemattomia tai suunniteltuja. Jotta päästäisiin onnistuneeseen muutokseen, täytyy prosessi suunnitella huolellisesti etukäteen. Yksi varhaisimmista organisaation muutosmalleista on sosiaalipsykologi Kurt Lewinin malli. Siinä organisaatiomuutoksessa tarvittiin kolme päävaihetta: organisaation sulattaminen, muutos ja jäähdyttäminen. Lewinin jälkeen organisaatiomuutoksia ovat pohtineet useat muutkin muutosjohtamisen asiantuntijat. Useimmat näistä malleista koostuvat peräkkäisistä askeleista.

Organisaatiomuutoksen menestystekijät

Tutkimusten mukaan organisaatiotason onnistuneet muutokset (esimerkiksi sidosryhmien tyytyväisyyden lisääminen, tuotteen laadun parantaminen ja sisäisten prosessien parantaminen) ovat riippuvaisia ns. success factorista (CSFs) eli menestystekijöistä . Organisaatiomuutoksen menestystekijöitä voidaan tarkastella kolmessa viitekehyksessä: Organisaation tasolla, henkilökunnan osallistumisen tasolla sekä muutoksen hallinnan tasolla.



Lähteet:

Selioukova, Y. (2009). Critical success factors in software process improvements: Case of Finnish software companies. Accepted for presentation at the *International Conference on Software Engineering Theory and Practice (SETP)*, Orlando, FL, July 13-16, 2009.

Antikainen, M., Mäkipää, M., & Ahonen, M. (2010). Motivating and supporting collaboration in open innovation. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 13 Iss: 1, pp.100 - 119.

Hakkarainen, K. (2003). Kollektiivinen älykkyys. *Psykologia* 06/2003 (pp.384-401). Suomen psykologisen seuran julkaisu. Vammala: Suomen psykologinen seura.

Hakkarainen, K. (2005). Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä -psykologisia näkökulmia. Puheenvuoro Osaaminen murroksessa -työelämälähtöisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen seminaarissa. 12.4.2005 Helsinki.

Hyvönen, P. (2009). Yhteisöllisen ongelmanratkaisumallin taustaa ja teoreettista tarkastelua. Miten adaptiivista asiantuntijuutta voi oppia? Luennot 7.12.2009.

Hyvönen, P., Impiö, N., & Järvelä, S. (2010). How complex is a complex environment? The perspectives of experts in working life. Paper presented at AERA 2010 Conference. USA, Denver

Kotter, J. & Rathgeber, H. (2008). Jäävuoremme sulaa. Muutos ja menestyminen kaikissa olosuhteissa. Porvoo: Wsoy.

Mäkipää, M. (2007). Muutosjohtaminen liikkeenjohdon konsultointiyrityksissä. Case: Kolme konsultointiyritystä. Pro gradu-tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. <https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/30650/TMP.objires.683.pdf?sequence=1>